

РАЗМИК ХАЧАТРЯН



[10] ЖИЗНЕННЫХ ПРАВИЛ УСПЕШНОГО СОТРУДНИКА, *или как сделать карьеру*

0+

Размик Хачатрян

**10 Жизненных правил
Успешного сотрудника,
или как сделать Карьеру!**

«Автор»

2015

Хачатрян Р.

10 Жизненных правил Успешного сотрудника, или как сделать
Карьеру! / Р. Хачатрян — «Автор», 2015

Многие хотят знать: «Как стать лидером?», «Как стать эффективным руководителем?», «Как правильно ставить задачи, чтобы их выполняли?», «Как управлять людьми?». Я же считаю, что люди сами должны знать эти правила. Они должны знать, как быть эффективными, даже, не побоюсь этого слова, как стать лучшими сотрудниками. Только так можно сделать карьеру и стать руководителем. Если вы себя относите к таким людям, значит, эта книга для вас. Если же вы уже достигли руководящей позиции, и вам приходится объяснять своим сотрудникам, чего вы хотите от них в работе, то эта книга тоже для Вас.

© Хачатрян Р., 2015

© Автор, 2015

Размик Хачатрян

10 Жизненных правил Успешного сотрудника, или как сделать Карьеру!

От автора

Эту книжку я решил написать, находясь в поисках тех истин, правил, законов и привычек, которые нужны были мне, чтобы добиться успеха на работе и получить очередное повышение по карьерной лестнице.

Помню, как на тренинге (которых у меня было много) попросил спикера порекомендовать книги, которые помогли бы правильно позиционировать себя перед руководителями, коллегами и смежными подразделениями.

Я хотел быть лучшим! Я хотел быть первым!

Бизнес-тренер ответил, что не знает такой литературы. Он перечислил, что необходимо изучить, чтобы добиться успеха. Рассказал, как важно владеть навыками переговоров, в том числе сложных, рекомендовал стать профессионалом в области этики, риторики. Указал на издания, развивающие лидерство, эффективность, память, логику, обучающие тайм-менеджменту. Одним словом, назвал всё, что нужно знать любому руководителю и работнику. Но конкретики – как стать лучшим? – я от него так и не услышал.

Тогда у меня возникла идея самому написать такую книгу, которая давала бы людям практические знания.

Каждый из нас частенько ловил себя на том, что не знает, что нужно сделать, чтобы добиться уважения в глазах своего руководителя. Я отвечу на этот вопрос. И постараюсь привести как можно больше примеров из реальной жизни, чтобы вам не было скучно и вы лучше понимали, о чем идет речь. Я расскажу о том, каким нужно быть, чтобы стать лучше всех и сделать головокружительную карьеру.

Давайте договоримся, дорогие читатели! Выписывайте себе в блокнот правила, привычки и мысли, которые покажутся вам важными. Желательно именно на бумагу – это позволит лучше запомнить материал. Потом, безусловно, вы сможете перенести информацию на электронный носитель. А также распечатать всё самое ценное для себя, чтобы постоянно иметь под рукой.

Я же, со своей стороны, буду подчеркивать те правила, на которые нужно обратить особое внимание. Те правила, соблюдение которых вам точно поможет. Читайте одно правило в день и старайтесь применить его в течение ближайших 24-х часов, чтобы усвоить и чтобы оно вошло у вас в привычку.

Дорогие читатели, хочу также сказать, что ничто из того, что вы здесь прочтете, я не придумал и не открыл. У меня нет ученой степени по психологии или социологии. Практически все знания, которыми я делюсь в книге, получены на тренингах, при чтении книг и приобретены в процессе работы.

Спасибо моим родителям, братьям и сестрам, семье, друзьям, учителям, коллегам, подчиненным и руководителям. Спасибо врагам и недругам. Все вы помогли мне получить необходимые знания и бесценный жизненный опыт.

Введение

Мои размышления об эффективном и успешном бизнесе часто приводят меня к желанию выяснить: «Как это делают другие?», «Как это делают лучшие?», «Как это делают в других странах?».

Как говорится, велосипед не изобретешь. Его, как и всё лучшее, уже давно изобрели.

Так вот, посмотрите на опыт Японии, Европы, США и других развитых стран. Не знаю, как вы, дорогие читатели, но я уже давно сделал вывод, что там – другая культура.

И среди ценностей этой культуры особняком стоит *культура сотрудников и подчиненных*. Согласитесь: невозможно, чтобы все были начальниками, ведь кому-то надо успешно выполнять задачи, поставленные лидерами компании.

Пришло время прививать *культуру идеального подчиненного – супер сотрудника*. На мой взгляд, это принесет не меньше пользы российским компаниям и экономике в целом, чем обучение руководителей. Все смогут добиться большего, когда каждый сотрудник станет эффективнее. Когда будет привита культура идеального сотрудника.

Давайте взглянем на корень проблемы. Проблема не в том, что руководители некомпетентны, а в том, что подчиненные плохо выполняют свою работу. В этой книге я постарался обозначить те ценности и правила, соблюдая которые каждый из нас начнет работать лучше.

Часто бывает, что руководитель – одновременно чей-то подчиненный. Глава отдела подчиняется главе департамента. Тот, в свою очередь, главе компании. Последний – акционерам. Если брать шире – все мы служим (подчиняемся) обществу. То есть всегда есть кто-то, кто оценивает нашу работу, ставит нам задачи и ждет от нас их эффективного выполнения. Мы всегда работаем на кого-то, даже если работаем на себя. Мы хотим оправдать надежды наших друзей, родителей, жен, мужей и детей.

Здесь я не буду учить вас манипуляциям или хитрым заговорам. Даже не поделюсь «секретом», как идти ради достижения желаемого по головам. Потому что уверен: любая нечестная игра рано или поздно раскроется и выйдет боком. Куда эффективнее выполнять свой долг честно, открыто и быть в своем деле лучшим. Тогда вас не осудят за нарушение закона, этических норм, правил и стандартов. И именно тогда вы точно добьетесь той цели, к которой стремитесь.

Книга основана на моем личном опыте. Я расскажу о своих взглядах. Важно чтобы хорошо выполняли свою работу не только наши подчиненные, но и мы сами. Насколько мы эффективны и соответствуем ожиданиям своего начальства?

Дорогие читатели, возможно, я что-то упустил. Возможно, не отметил именно то, что важно вам. Так может быть. Но принципы, изложенные в этой книге, точно сделают вас лучше. Они вас никогда не подведут и обязательно помогут.

Многие хотят знать: «Как стать лидером?», «Как стать эффективным руководителем?», «Как правильно ставить задачи, чтобы их выполняли?», «Как управлять людьми?».

Я же считаю, что люди сами должны знать эти правила. Они должны знать, как быть эффективными, даже, не побоюсь этого слова, как стать *лучшими* сотрудниками. Этому должны учить в вузах. Только так можно сделать карьеру и стать руководителем.

Если вы себя относите к таким людям, значит, эта книга для вас.

Если же вы уже достигли руководящей позиции, и вам приходится объяснять своим сотрудникам, чего вы хотите от них в работе; если вы тратите много времени, структурируя основные правила и ценности, соблюдение которых ждете от своих сотрудников, – то эта книга также для вас.

Сэкономьте свое время. Ознакомьте своих сотрудников с основными ценностями и правилами, сформулированными в книге. И уверен, что после этого ваши сотрудники начнут работать гораздо лучше.

Правило 1. Наши руководители могут быть неэффективными, при этом они ждут эффективности от нас

Руководители хотят, чтобы мы были мотивированными, понимали задачи, выполняли их в срок, не просили больше денег и всё время были довольными. Они хотят, чтобы мы были эффективными.

Каждый руководитель совершенствует свои навыки, ищет школу для повышения квалификации, нанимает супер сотрудников отдела кадров, набирает лучшую команду на рынке, тратит огромные деньги на подготовку кадров и многое другое ради одной простой цели. Ради того, чтобы его подчиненные были эффективными.

Того же хотят и все сотрудники любой компании.

Но мы привыкли считать, что эффективность сотрудников – это заслуга исключительно их руководителя. Я с этим соглашусь, если мы говорим об эффективности команды. Я с этим соглашусь, если мы говорим об эффективности компании. Но при этом не надо думать, что сотрудник сам по себе не может быть эффективным. Каждый сотрудник решает свою конкретную задачу, за выполнение которой отвечает только он.

Какой бы замечательной ни была футбольная команда в целом, каждый футболист должен быть замечательным сам по себе. Ведь когда нападающий выходит один на один с вратарем, он должен забить гол. И никто не будет вспоминать, какой хороший у данной команды капитан или тренер. Нападающий должен показать отличный результат вне зависимости от того, слаженно или нет играет вся команда. И его цена как игрока будет зависеть от его же навыков игры, от того, насколько хорошо он умеет интегрироваться в команду. Тренер может быть не лучшим в мире, он может быть не лучшим вообще. Но игрок должен быть лучшим. Только так можно стать первым.

То же самое и на работе. Неважно, какой у вас начальник. Вы всегда должны быть лучшим.

Уверен, вы меня понимаете, поскольку и вам когда-то приходилось работать с некомпетентным начальником. В таких случаях многие сдаются и перестают быть «лучшим футболистом». Но вперед идет только тот, кто не сдался и старался работать, как «мировые чемпионы».

У меня тоже есть такая история. В какой-то период моим руководителем был человек, который не знал, как нужно руководить. Его на эту должность назначили потому, что он на предыдущем месте хорошо продавал продукцию компании вместе со своим отделом из пяти человек. Навыки руководителя для отдела продаж из пяти человек не так уж нужны, если начальник сам хорошо умеет продавать. Привлек крупного клиента – и отдал на реализацию своим подчиненным. Либо организовал процесс так, чтобы его сотрудники занимались всякой грязной работой, холодными звонками, а сам приходил на готовенькое и закрывал сделку. Сотрудников своих периодически менял, так как не мог создать успешную команду. Но в целом его отдел хорошо работал, и человеком этим были довольны.

Так вот, его назначили руководить нами. Он с нами обращался, как со своими предыдущими работниками. Текучка была очень большая. Крики и угрозы в свой адрес слышали все. Увольнением грозили как минимум раз в неделю. У этого руководителя был такой стиль работы.

Такая обстановка отнюдь не повышала эффективность сотрудников. Я целыми днями ломал голову: «Как себя вести?», «Как не попасть под увольнение?». Искал разные подходы. Очень часто срывался. Не мог выстроить нормальную коммуникацию со своими коллегами и начальством. Задачи прилетали с очень абсурдными формулировками, без сроков и целей. Копаю не знаю что, не знаю зачем, непонятно как долго. Копаю, потому что ты должен копать.

Я тогда понял, как мало знаю о работе по найму. И начал искать ответы. Ответы на многие вопросы. Но одно мне было ясно. Я не должен ограничивать свой круг возможностей, навыков

и свою эффективность компетенциями своего руководителя. В итоге в нашей команде остались четверо из четырнадцати. Как и следовало ожидать, этого руководителя тоже уволили. Но я и некоторые мои друзья остались. Мы старались делать свою работу, как чемпионы. Не всегда получалось, но это было нашей целью. И тогда я убедился, что самое важное – это моя эффективность, даже если мой руководитель не компетентен.

Независимо от того, каковы наши руководители, нам обязательно нужно быть эффективными. Неважно, как они ставят нам задачи, как мотивируют и общаются. Они могут допустить управленческие ошибки, просчеты в задачах и сроках.

В тот самый момент, когда нас нанимают на работу, от нас требуют эффективности. Очень часто начальников не выбирают. Но каждый сотрудник всегда выбирает: работать хорошо или плохо. Ленимся или стараться. Опоздать на работу или прийти раньше всех. Быть лучшим в своем деле или пусть идет, как идет. Это наш выбор.

И я выбираю быть первым, быть победителем и получать «золотые медали»!

Правило 2. Наша эффективность и наш успех зависят только от нас самих

Посмотрите на выдающихся людей. Посмотрите на самых богатых людей. Разве кто-то из них пытался жить в рамках тех правил и ограничений, которые им навязывало общество?

Нет. Каждый из них отвергал все ограничения и шел вперед, с каждым шагом увеличивая свою эффективность. С каждым шагом старался создать лучшую команду. Нанимал себе людей и говорил: «Не живите ограничениями и дайте мне эффективный способ решения задач».

Я призываю следовать их примеру и быть успешными. Не смотреть на других и не смотреть на ограничения. Если вас принуждают своими правилами быть неэффективными, это не значит, что вы должны быть такими. Это значит, что они не знают, как вы можете быть более продуктивным. Поверьте, это единственный способ идти вперед.

Вам надо постоянно переходить от руководителя к руководителю в поисках лучшего и наиболее эффективного? Нет, вы должны сами работать над своим успехом, работая в любой команде и при любых сложностях. Мы знаем, что нам нужно быть эффективным несмотря ни на что. Это ведь, в первую очередь, в наших интересах. Наша зарплата и карьера напрямую зависят от этого.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.